

Capítulo V Permisos y Licencias

PERMISO, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Permisos retribuidos: Descanso semanal, fiestas y permisos

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos siguientes:
 - a) Quince días naturales por matrimonio, comenzando su disfrute el primer día hábil siguiente al hecho causante.
 - b) Un día por el matrimonio de familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad
 - c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho inscrita, o de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento -entendiendo como tal una distancia superior a 200 km.- el permiso se aumentará en dos días adicionales. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior el permiso por hospitalización podrá disfrutarse en cualquier momento, siempre que el disfrute se produzca mientras persista el hecho causante.
 - d) Si el fallecimiento fuere del cónyuge o pareja de hecho inscrita o de algún hijo el permiso se incrementará en 2 dos días.
 - e) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - f) Por acudir a cita de médicos especialistas y/o citas de pruebas diagnósticas por enfermedades graves propias o de descendientes menores de edad y ascendientes a cargo.
 - g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento de dicho deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 46.1 del ET.
 - h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos y con los límites que la ley establezca en cada momento.
 - j) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.
 - k) Los exámenes para la obtención del permiso de conducir vehículos, para el perfeccionamiento profesional, igualmente se encuentran asimilados a los supuestos anteriores.
 - l) Los trabajadores dispondrán, de un día de permiso retribuido de libre disposición. Los trabajadores deberán comunicar a la empresa la fecha de disfrute de estos días con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, a los efectos de poder garantizar y cubrir en todo caso las necesidades organizativas del centro de trabajo y no podrá ser acumulado a las vacaciones anuales ni disfrutado en los 14 festivos del año.
2. A los efectos del disfrute de los permisos recogidos anteriormente las parejas de hecho inscritas en un registro oficial se equiparán al matrimonio.
 3. Para la obtención de cualquiera de los permisos antes citados, bastará que los interesados lo comuniquen a la Dirección de la Empresa con la mayor antelación posible.
 4. Todos los permisos a los que se tengan derecho por hijo obrarán el mismo efecto en los casos de acogimiento, adopción y guarda.
 5. Las mujeres víctimas de violencia de género y las personas víctimas de agresión sexual tendrán derecho a la concesión de un permiso retribuido de carácter especial durante el tiempo indispensable para la realización de las actuaciones conducentes a la obtención de la orden judicial de protección o aquellas otras que fueran necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de la persona trabajadora.
 6. Los permisos regulados en este precepto se iniciarán el día en que se produzca el hecho causante en el supuesto de que éste fuera laborable para el trabajador. Cuando el hecho causante suceda en un día no laborable para el trabajador el día inicial del cómputo será el primer día laborable a partir del momento en que se produzca el hecho causante.

Si el hecho causante se produce durante la jornada laboral, en caso de que el trabajador no se ausentara del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente. Si el trabajador se ausenta durante la jornada laboral se considerará tiempo efectivo de trabajo aquel que haya realizado hasta el momento en que se ausente.

Reducciones de Jornada

Los trabajadores tendrán derecho a las reducciones de jornada previstas en las normas laborales de aplicación, sin perjuicio de que pueda pactar, cada trabajador afectado individualmente, con su empresa la acumulación de dichas reducciones en jornadas completas.

Adaptación

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria incluida la excedencia especial por estudios, por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o forzosa

1. Excedencia voluntaria: Las personas trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en los términos previstos legalmente, debiendo solicitarse en los mismos términos y plazos que los establecidos para los preavisos de baja voluntaria, regulados en el art 14.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares:
 - a) Excedencia por cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 - b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, no obstante, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo será por un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y, hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Excedencia forzosa: El trabajador designado o elegido para un cargo público, así como aquellos que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia forzosa, mientras dure el cargo público o representativo.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y si existiera en el momento de la reincorporación al turno, servicio y centro de trabajo, así como al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

4. Excedencia por estudios: Quienes tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar por motivos de estudios debidamente acreditados, una excedencia por un plazo no superior a 12 meses ni inferior a un mes. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y si existiera en el momento de la reincorporación al turno, servicio y centro de trabajo.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

1. Las personas trabajadoras suspenderán su contrato, con derecho a reserva de puesto de trabajo, además de por los motivos consignados válidamente en el contrato y por mutuo acuerdo, por las siguientes causas:
 - a) Incapacidad temporal
 - b) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
 - c) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
 - d) Ejercicio de cargo público representativo
 - e) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

Suspensión del contrato por maternidad:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses. Suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa.
2. Desde el 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
3. En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción

o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
5. En todo lo no dispuesto en el presente Pacto en materia de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.